



República Oriental del Uruguay

C o n v e n i o s
COLECTIVOS

Grupo 6 - Industria de la Madera, Celulosa y Papel

*Subgrupo 02 - Aserraderos con o sin remanufactura,
plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y
plantas impregnadoras*

Decreto N° 606/008 de fecha 8/12/2008



PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Dr. Tabaré Vázquez

MINISTRO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Cr. Alvaro García

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dr. Eduardo Bonomi

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO

Sr. Julio Baraibar

**DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE
IMPRESIONES Y PUBLICACIONES OFICIALES**

Sr. Alvaro Pérez Monza

Decreto 606/008

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 8 de Diciembre de 2008

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo de Consejos de Salarios Grupo N° 6 "Madera, Celulosa y Papel", Subgrupo N° 02 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras", convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.

RESULTANDO: Que el referido Consejo de Salarios alcanzó un acuerdo suscrito en convenio colectivo de fecha 10 de noviembre de 2008.

CONSIDERANDO: Que a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el Artículo 1° del Decreto Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

ARTICULO 1°.- ESTABLECESE que el Convenio Colectivo suscrito el 10 de noviembre de 2008 en el Grupo N° 6 "Madera, Celulosa y Papel", Subgrupo N° 02 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras", que se publica como anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1° de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

ARTICULO 2°.- COMUNIQUESE, publíquese, etc.

Dr. TABARE VAZQUEZ, Presidente de la República; EDUARDO BONOMI; ALVARO GARCIA.

ACTA.- En la ciudad de Montevideo, el 10 de noviembre de 2008, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 6 "MADERA, CELULOSA y PAPEL" integrado por los Delegados del Poder Ejecutivo: Dres. Héctor Zapirain, Gonzalo Illarramendi y Virginia Sequeira; los Delegados Empresariales: Dr. Juan José Frascini y Cra. Matilde Carrasco y los Delegados de los Trabajadores: Sres. Juan Sirio y Julio Burgueño,
RESUELVEN:

PRIMERO: Las delegaciones del sector empresarial y de los trabajadores presentan a este Consejo los acuerdos suscritos en los Subgrupos 02 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras" en el día de la fecha y 03 "Parquet, Productos no especificados de madera, corcho, mimbre y muebles (excepto plásticos y metálicos)" con fecha 5 de noviembre de 2008.

SEGUNDO: Por este acto se reciben los citados acuerdos a efectos de la homologación por el Poder Ejecutivo.

TERCERO: Los aumentos de salarios que las empresas hubieran otorgado a cuenta, se deducirán en la aplicación de los ajustes resultantes de los acuerdos mencionados precedentemente.

CUARTO: En virtud del Decreto N° 291/007, reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo N° 155, las partes acuerdan que se constituyan una Comisión Tripartita Sectorial para el Subgrupo 01 y una Comisión Tripartita Sectorial para los Subgrupos 02 y 03 del Grupo 6 "Industria de la Madera, Celulosa y Papel", las que tendrán las funciones y cometidos previstos por el citado decreto.

Los delegados del Poder Ejecutivo expresan que dichas Comisiones deben estar integradas conforme a lo establecido por el artículo 13° del Decreto N° 291/2007, de fecha 13 de agosto de 2007.

Para constancia de lo actuado se otorga y firma en seis ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicado.

ACUERDO LABORAL.- En la ciudad de Montevideo, el 10 de noviembre de 2008, entre por una parte: el Dr. Juan José Fraschini, los Cres. Matilde Carrasco y Enrique Ramos y el Sr. Jorge Pereira, quienes actúan en su calidad de delegados designados y en nombre y representación de las empresas nucleadas en la Cámara de Industrias Procesadoras de la Madera (C.I.PRO.MA.) que componen el Sub-Grupo N° 2 del Grupo 6 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras" de los Consejos de Salarios y por otra parte: los Sres. Néstor Estevez, Heber Gil y Fernando Oyanarte, quienes actúan en su calidad de delegados designados, en nombre y representación de los trabajadores, del mismo sector de actividad y del Sindicato de Obreros de la Industria de la Madera y Anexos (S.O.I.M.A.) y los Sres. Juan Sirio y Hugo de los Santos, en su calidad de asesores del mismo, convienen la celebración del siguiente Acuerdo que regulará las condiciones de trabajo y relaciones laborales para las empresas y trabajadores del Sub-Grupo señalado, en los términos que se indican:

PRIMERO: Vigencia.- El presente acuerdo tendrá vigencia por el plazo de 24 meses y abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2008 y el 30 de junio del año 2010.

SEGUNDO: Ambito de aplicación.- Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las

empresas que componen el sector Sub-Grupo 02 Grupo 6 "Aserraderos con o sin remanufactura, plantas de tableros y/o paneles, plantas chipeadoras y plantas impregnadoras" de los Consejos de Salarios.

TERCERO: Bilateralidad y Finalidad.- Este acuerdo es de naturaleza esencialmente bilateral y constituye el resultado integral de intensas negociaciones entre las partes, con participación de delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, habiendo realizado ambas recíprocas concesiones, con la finalidad de dicha regulación y al mismo tiempo de asegurar durante su vigencia un clima de paz y normalidad en la actividad productiva de las empresas del sector.

CUARTO: Objetivos.- Las partes reconocen que el rendimiento eficiente del personal, el cuidado y la mejora continua de la calidad, el incremento de la productividad, una gestión eficiente y la reducción de costos son condiciones esenciales para la competitividad de las empresas, para la viabilidad, desarrollo y mantenimiento de las fuentes de trabajo, así como para el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de los trabajadores, sobre la base de la armonía y cooperación entre las partes.

QUINTO: Categorías y salarios mínimos.- A partir del 1º de julio de 2008, las escalas de salarios mínimos nominales por hora de los trabajadores, que regirán para las categorías que se indican, serán las siguientes:

PERSONAL OBRERO:

CATEGORIAS:

Nº 1.- Valor hora \$ 31.-

Peón común

Esta categoría comprende a aquellos trabajadores que desempeñan tareas tales como: mover productos y materiales, descortezar, apilar y desapilar, clasificar primariamente maderas (por medidas, rajaduras, nudos y defectos notorios, y cantos muertos), marcar, etiquetar y embolsar fardos, limpieza, tareas de apoyo en general en cualquier área o taller, serenos, porteros, etc.

Nº 2.- Valor hora \$ 33.-

Peón práctico

El trabajador que haya cumplido 100 jornadas efectivas de trabajo en la categoría de Peón común pasará a desempeñarse en la categoría de Peón práctico.

Nº 3.- Valor hora \$ 36.-

Peón especializado

Comprende las tareas de aquellos trabajadores que situados al lado de las máquinas las alimentan en forma manual o automática; ayudan al maquinista, recorren la línea de las máquinas, realizan el flejado manual o semimecanizado y clasifican maderas por grado de calidad superior.

Aprendiz afilador

Nº 4.- Valor hora \$ 41.-

Maquinista III

Esta categoría comprende las tareas de aquellos trabajadores que operan máquinas subordinadas al proceso de producción o autopropulsadas, fijas o móviles, con capacidad y experiencia para el mantenimiento básico y regulación de las máquinas. A título de ejemplo y sin que la enumeración resulte taxativa, las máquinas comprendidas son las siguientes: sierras múltiples, canteadoras, chipeadoras, reaserradoras, o sierra de cinta, cepilladoras, optimizadoras, moldureras, fresadoras, líneas de clasificación, descortezadoras, guillotinas, apiladoras de láminas, prensas, lijadoras, escuadradoras, tractores, autoelevadores, grúas, cargadores frontales, choferes de camión, etc.

El Aprendiz de Maquinista, percibirá un 90% del salario del Maquinista III y deberá completar un mínimo de 150 jornadas de trabajo efectivo en la categoría para acceder, en caso de existir vacantes, a la categoría de Maquinista III.

Medio Oficial Afilador

Para desempeñarse en esta categoría, el trabajador deberá haber completado un mínimo de 300 jornadas de trabajo efectivo como Aprendiz afilador.

Foguista II (calderas)

Aprendiz mecánico/electricista

Nº 5.- Valor hora \$ 44,50.-

Maquinista II

Comprende las tareas de operación de máquinas que pautan el ritmo del proceso en una línea de producción, con capacidad y experiencia

para el mantenimiento básico y regulación de las mismas. A título de ejemplo, y sin que la enumeración resulte taxativa, se incluyen las siguientes máquinas: sierra de cabeceras, debobinadora, faqueadora, secadora, autoclaves o impregadoras, mesas de alimentación o control de torre de distribución en plantas chipeadoras.

Para ingresar a esta categoría el trabajador deberá haber completado un mínimo de 300 jornadas efectivas de trabajo como Maquinista III.

Oficial Afilador

Tiene que haber completado un mínimo de 300 jornadas de trabajo efectivo como Medio oficial afilador y aprobar una prueba de suficiencia.

Esta categoría de afilador es el nivel máximo en las plantas chipeadoras, debobinadoras o en los talleres de mayor tecnología.

Foguista I (calderas y secado conjuntamente)

Ayudante mecánico/electricista

Operador II de generación de energía

Nº 6.- Valor hora \$ 48

Maquinista I

Es el operador polivalente cuya función es desempeñarse en forma efectiva y habitual en cualquiera de las máquinas del establecimiento y debe tener un mínimo de 450 jornadas efectivas de trabajo como Maquinista II.

Oficial Afilador especializado

Es aquel trabajador capaz de operar y realizar el mantenimiento de cualquier máquina en el taller de afilado, con conocimiento de materiales (hierro, acero, etc.), de instrumentos de precisión, capaz de hacer tareas de soldaduras, enderezar y tensionar sierras o cintas según la planta.

Medio Oficial mecánico/electricista

Para desempeñarse en esta categoría el trabajador deberá haber completado un mínimo de 300 jornadas efectivas de labor como Ayudante mecánico/electricista.

Operador I de generación de energía

Nº 7.- Valor hora \$ 52

Oficial mecánico/electricista

Para desempeñarse en esta categoría el trabajador deberá haber completado un mínimo de 300 jornadas efectivas de labor como Medio Oficial mecánico/electricista, y aprobar una prueba de suficiencia.

Nº 8.- Valor hora \$ 56

Electromecánico

Capataz o Encargado de área, sección, taller, turno, etc.

Es el trabajador con personal a su cargo, que organiza, asigna y distribuye las tareas en el ámbito de su competencia, efectúa el control de los trabajos, capacita a otros operarios, regula la cantidad de herramientas y materiales necesarios para la producción, etc.

PERSONAL ADMINISTRATIVOCATEGORIAS

Nº 1A.- Cadete \$ 6.200
 Nº 2A.- Telefonista, Recepcionista \$ 6.500
 Nº 3A.- Administrativo/a II, \$ 7.038
 Nº 4A.- Administrativo/a I, \$ 8.120

Las categorías de Administrativos establecidas se aplicarán para cualquier área o sector de las empresas, como por ejemplo, Almacén, Compras, Contabilidad, Personal, Producción, etc.

PERSONAL DE SUPERVISIONCATEGORIA

Nº 1S.- Supervisor/a \$ 62 /hora o \$ 12.400 por mes

SEXTO: Composición de salarios mínimos.- Los salarios mínimos indicados podrán integrarse con partidas fijas y/o variables (incentivos por productividad o rendimiento, comisiones, destajo, etc.). Asimismo, podrán integrar los salarios mínimos las partidas establecidas en el Art. 167 de la Ley 16.713.

Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, las empresas que tengan salarios básicos inferiores a los mínimos y apliquen sistemas de incentivos deberán modificar los mismos para adecuarlos a los salarios mínimos establecidos en esta cláusula, de modo que en la composición de las remuneraciones los incentivos tengan menor incidencia o puedan ser absorbidos.

En ningún caso, cualquiera sea el sistema salarial existente en las empresas, podrán abonarse salarios inferiores a los mínimos establecidos en este Acuerdo.

En todos los casos en que los trabajadores deban completar determinada cantidad de jornadas de trabajo efectivo para pasar a la categoría inmediata siguiente, el ascenso se producirá siempre que reúna las habilidades y competencias exigidas, exista un cargo vacante y sea designado por la Empresa para ocuparlo.

SEPTIMO: Trabajadores eventuales.- Las empresas podrán contratar trabajadores eventuales por un plazo máximo de 300 jornadas efectivas de labor.

OCTAVO: Determinación de categorías.- Las empresas asignarán a cada trabajador sus tareas, que determinarán su categoría y salario mínimo, fijándoles las cargas de labor normales, de modo que se logren los niveles normales de producción, trabajando con ritmo y esfuerzo normal, como prestación de servicio correlativa al salario mínimo correspondiente.

Las empresas podrán tener estructuras de categorías internas y escalas salariales diversas, pero en todos los casos deberá respetarse los salarios mínimos estipulados por este Acuerdo.

NOVENO: Requisitos para la designación de los cargos.- Deberán cumplirse los siguientes requisitos para la designación definitiva de los trabajadores en los cargos vacantes de las categorías, según la estructura determinada por las empresas:

- a) El cumplimiento completo del respectivo período de aprendizaje.
- b) El cumplimiento efectivo de las jornadas mínimas requeridas para cada categoría.
- c) Que se reúnan las habilidades, capacidades y calificaciones exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa.
- d) Que cuando corresponda, para aquellas categorías que así lo requieran por parte de las empresas, se haya aprobado una prueba de suficiencia teórico-práctica ante un Tribunal evaluador o ante el organismo de reconocida idoneidad técnica que las empresas determinen.
- e) Que exista un cargo vacante en dicha categoría y el trabajador sea designado por la Empresa para ocuparla

Los períodos mínimos de aprendizaje podrán ser reducidos excepcionalmente por las empresas cuando éstas consideren que los trabajadores tienen capacidades y habilidades especiales para ocupar los cargos, en cuyo caso deberán aprobar una prueba de suficiencia.

DECIMO: Movilidad funcional.- Las Empresas podrán asignar a los trabajadores que se encuentran en determinada categoría, cuando el

trabajo requiera, tareas inherentes a cualquier otra categoría que pertenezca a la misma escala salarial, o inferior, así como también disponer su movilidad en cualquiera de las áreas o secciones.

DECIMO PRIMERO: Suplencias y asignaciones temporarias.- Si por ausencia del operario titular de un puesto de trabajo, el mismo deba ser asignado temporalmente a otro operario titular de una categoría de salario mínimo inferior, este último percibirá durante la suplencia la diferencia con el salario mínimo que corresponda a la categoría de la tarea que haya pasado a realizar, por el tiempo en que efectivamente la realice, y siempre que haya cumplido el respectivo período de aprendizaje o las jornadas mínimas efectivas en su caso.

Lo dispuesto precedentemente será de aplicación también, cuando por necesidades de producción deban asignarse temporalmente a un trabajador tareas que correspondan a una categoría superior a la suya.

En caso de suplencias, el límite de duración de las mismas estará determinado por el plazo de reintegro del titular; y en el caso de otras asignaciones temporarias, el plazo máximo será de 300 jornadas continuas de trabajo efectivo en la tarea de la categoría superior.

DECIMO SEGUNDO: Reducciones de jornada.- Cuando por razones de trabajo sea necesario reducir los horarios de labor o la cantidad de jornadas semanales, las empresas podrán acordar con la organización sindical interna del SOIMA y sus trabajadores un régimen diferente al ordinario, hasta por un plazo máximo de 6 meses, sin que ello pueda dar lugar a reclamaciones por consecuencia de dichas reducciones de tiempo trabajado. En caso de no existir acuerdo, se aplicarán las disposiciones legales pertinentes (Decreto-Ley N° 15.180 DISEDE).

DECIMO TERCERO: Distribución de la jornada semanal.- Las partes manifiestan su acuerdo a que en las empresas se puedan suscribir convenios de distribución de la jornada semanal diferentes a los regímenes que funcionan actualmente, con jornadas de mayor duración y acumulación de descansos, y a presentar los convenios que resultaran al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro. A esos efectos las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad, CIPROMA y SOIMA, firmantes de este Acuerdo, atendiendo a las previsiones del Convenio Internacional del Trabajo N° 1, manifiestan su conformidad con la implementación de sistemas especiales de distribución de la jornada que cumplan con esas características.

DECIMO CUARTO: Distribución del sábado.- Las partes acuerdan que conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse la jornada de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra, las horas de ese día se distribuirán en los restantes días de la semana, los cuales tendrán una duración de hasta 9 horas 36 minutos en caso de

jornada discontinua o de 9 horas 30 minutos en caso de jornada continua, más el período de descanso intermedio que se disponga y que no se computará como trabajo efectivo a esos efectos.

En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas y horarios que se considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.

DECIMO QUINTO: Descansos intermedios.- En las empresas en que la jornada de trabajo sea continua, los trabajadores gozarán de un descanso intermedio de media hora paga, que se considerará como tiempo trabajado a todos los efectos.

En las empresas en que la jornada de trabajo sea discontinua, el descanso intermedio será de dos horas no pagas, acordándose por este convenio, que pueda reducirse hasta una hora no paga como mínimo, siendo suficiente la anotación correspondiente, lo que podrá variar por decisión del empleador conforme a los ciclos estacionales.

DECIMO SEXTO: Ajustes salariales.- Durante el plazo de vigencia de este acuerdo, se aplicarán cuatro ajustes semestrales de salarios, en las fechas y en las formas que se indican a continuación:

1) Ajuste salarial del 1º de julio de 2008.- 31 de diciembre de 2008.- Las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 30 de junio de 2008 se incrementarán a partir del 1º de julio de 2008 en un 7,64%, resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- 3,79% por concepto de correctivo de la inflación, resultante de la aplicación del convenio de fecha 2 de octubre de 2006;

- 2,69% por concepto de inflación proyectada para el semestre julio-diciembre de 2008, tomando en cuenta el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del BCU y la mediana de las expectativas de inflación de los analistas privados relevados por el BCU, publicadas antes del 30/6/08;

- 0,5% por concepto de incremento real de base;
- 0,5% por concepto de incremento real adicional según el desempeño del sector.

DECIMO SEPTIMO: Ajustes salariales posteriores.

1) Ajuste salarial del 1º de enero de 2009 al 30 de junio de 2009:

1) Para la escala de salarios mínimos nominales establecidos en este convenio:

A partir del 1º de enero de 2009, se acuerda un incremento en los salarios mínimos, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1º de enero de 2009 y el 30 de junio de 2009, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2008.

B) 0,5% por concepto de incremento real de base;
C) 1% por concepto de incremento real adicional según el desempeño del sector.

2) Para quienes estén percibiendo salarios superiores a los mínimos establecidos en este convenio:

A partir del 1º de enero de 2009, se acuerda un incremento en las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1º de enero de 2009 y el 30 de junio de 2009, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2008.

B) 0,5% por concepto de incremento real de base;

C) Por concepto de crecimiento según el desempeño del sector, se tomará en cuenta la variación del dólar estadounidense (Tipo de cambio Interbancario Comprador - TC) operada en el semestre inmediatamente anterior, de acuerdo a la siguiente escala:

- Para aumentos en el TC < 15%: 0% de crecimiento,
- Para aumentos en el TC entre 15% y < 30%: 0,5 % de crecimiento,
- Para aumentos en el TC entre 30% y < 45%: 0,75% de crecimiento,
- Para aumentos en el TC 45% o mayor: 1% de crecimiento.

II) Ajuste salarial del 1º de julio de 2009 al 31 de diciembre de 2009:

1) Para la escala de salarios mínimos nominales establecidos en este convenio:

A partir del 1º de julio de 2009, se acuerda un incremento en los salarios mínimos, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1º de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2009, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de junio de 2009.

B) 0,5% por concepto de incremento real de base;

C) 1% por concepto de incremento real adicional según el desempeño del sector.

2) Para quienes estén percibiendo salarios superiores a los mínimos establecidos en este convenio:

A partir del 1º de julio de 2009, se acuerda un incremento en las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1º de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2009, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de junio de 2009.

B) 0,5% por concepto de incremento real de base;

C) Por concepto de crecimiento según el desempeño del sector, se tomará en cuenta la variación del dólar estadounidense (Tipo de cambio Interbancario Comprador) operada en el semestre inmediatamente anterior, de acuerdo a la siguiente escala:

- Para aumentos en el TC < 15%: 0% de crecimiento,
- Para aumentos en el TC entre 15% y < 30%: 0,5 % de crecimiento,
- Para aumentos en el TC entre 30% y < 45%: 0,75% de crecimiento,
- Para aumentos en el TC 45% o mayor: 1% de crecimiento.

III) Ajuste salarial del 1º de enero de 2010 al 30 de junio de 2010:

1) Para la escala de salarios mínimos nominales establecidos en este convenio:

A partir del 1º de enero de 2010, se acuerda un incremento en los salarios mínimos, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1º de enero de 2010 y el 30 de junio de 2010, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2009.

B) 0,5% de incremento real de base;

C) 1% por concepto de incremento real adicional según el desempeño del sector.

2) Para quienes estén percibiendo salarios superiores a los mínimos establecidos en este convenio:

A partir del 1º de enero de 2010, se acuerda un incremento en las escalas de sueldos y jornales nominales de los trabajadores, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1º de enero de 2010 y el 30 de junio de 2010, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2009.

B) 0,5% de incremento real de base;

C) Por concepto de crecimiento según el desempeño del sector, se tomará en cuenta la variación del dólar estadounidense (Tipo de cambio Interbancario Comprador) operada en el semestre inmediatamente anterior, de acuerdo a la siguiente escala:

- Para aumentos en el TC < 15%: 0% de crecimiento,
- Para aumentos en el TC entre 15% y < 30%: 0,5 % de crecimiento,
- Para aumentos en el TC entre 30% y < 45%: 0,75% de crecimiento,
- Para aumentos en el TC 45% o mayor: 1% de crecimiento.

DECIMO OCTAVO: Actas de ajustes salariales: Las partes acuerdan que en los primeros días de enero de 2009, julio de 2009 y enero de 2010, se reunirán a los efectos de acordar, a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir del primer día de los referidos meses.

DECIMO NOVENO: Correctivo: En la instancia de ajuste de salarios de fecha 1/7/2009 y en el ajuste inmediatamente posterior que se convenga a partir del 1º de julio de 2010 se revisarán los cálculos de inflación proyectada de la siguiente forma:

a) Al 1/7/2009 se comparará la inflación proyectada con la variación real del Índice de Precios al Consumo para el período 1/7/08 - 30/6/09. Si la inflación real superó a la proyectada en más de un 50%, se corregirá esa diferencia aplicándose un incremento que no podrá superar la variación en la cotización del dólar estadounidense operada en el mismo período.

b) Al finalizar el presente convenio, se comparará la inflación proyectada y su eventual correctivo con la variación real del Índice de Precios al Consumo para el período 1/7/08 - 30/6/2010. La variación en más se ajustará en el valor de los salarios que rijan para el próximo acuerdo, con el tope de la variación en la cotización del dólar estadounidense en el mismo período. La variación en menos no determinará corrección en los salarios si la variación de la cotización del dólar estadounidense en el mismo período fuera mayor o igual que dicha variación del Índice de Precios al Consumo; en cambio, si fuera menor, se corregirán los salarios aplicando un porcentaje equivalente a la misma.

VIGESIMO: Nocturnidad: Cuando las tareas se realicen entre las 22:00 y las 06:00 horas del día siguiente, el trabajador percibirá una compensación sobre el salario base equivalente al 20% durante la vigencia de este convenio.

Esta bonificación será abonada únicamente en ocasión del trabajo nocturno; por lo cual el operario no la continuará percibiendo si pasa a realizar tareas entre las 6 y 22 horas, sin que esto pueda considerarse una rebaja de salario.

En los casos en que el operario del turno nocturno fijo sea trasladado al turno diurno por decisión de la empresa y sin que hubiere dado motivo a ello, cuando haya trabajado en el turno de la noche más de 300 jornadas ininterrumpidas en un mismo período, tendrá derecho a percibir el 20% (veinte por ciento) de compensación por horario nocturno durante 60 jornadas más, continuas o discontinuas. Pasadas las mismas dejará de cobrar esta bonificación sin que esto pueda considerarse rebaja de salario.

Lo dispuesto precedentemente no regirá en los casos en que el turno nocturno sea rotativo.

VIGESIMO PRIMERO: Uniformes: Las empresas entregarán a sus trabajadores, para su uso obligatorio, dos uniformes en el año, consistentes en: para invierno, un mameluco o un pantalón y una camisa y para verano, un pantalón y dos remeras.

Además las empresas proporcionarán a los trabajadores los equipos de protección y calzado de seguridad que indique la normativa vigente, así como las herramientas necesarias para la ejecución de la tarea.

VIGESIMO SEGUNDO: Carné de Salud: Las empresas del sector se harán cargo del costo del Carné de Salud de cada trabajador o del ticket asistencial correspondiente, una vez cada dos años.

VIGESIMO TERCERO: Licencia para la realización de exámenes ginecológicos: Las trabajadoras que se realicen los exámenes de Papanicolau y de Mamografía, tendrán derecho a un día de licencia paga adicional anual al establecido por la ley vigente, si presentan certificado médico que indique la necesidad de reiterarlos o si acredita que no es posible efectuar ambos exámenes el mismo día.

VIGESIMO CUARTO: Día de la Industria de la Madera.- El día 24 de diciembre de 2008 y de 2009 se celebrará el Día de la Industria de la Madera, que tendrá el carácter de feriado pago para los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se le aplicará el régimen de la Ley 12.590.

VIGESIMO QUINTO: Fraccionamiento de licencias y cómputo de feriados.- La licencia anual de cada trabajador podrá fraccionarse en dos períodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 10 (diez) días continuos, y se podrán computar los días feriados laborables, incluso los de Carnaval y Semana Santa o Turismo.

VIGESIMO SEXTO: Cláusula de Paz.- Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock out, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades fabriles o comerciales, relacionadas directa o indirectamente con planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones de naturaleza salarial, o de otros temas incluidos en la negociación de este Acuerdo.

Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general convocadas por el PIT - CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada.

La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, configurará la causal de extinción anticipada a que se refiere la cláusula trigésimo séptima.

VIGESIMO SEPTIMO: Comisión de Relaciones Laborales.- Las relaciones laborales colectivas se llevarán a cabo a través de una Comisión de Relaciones Laborales Bipartita para el sector de actividad y de un ámbito bipartito en cada empresa, en que estarán representadas las partes,

con un máximo de seis miembros, tres en representación de cada parte. Las partes se comunicarán mutuamente la nómina de representantes y las actualizaciones correspondientes.

El quórum mínimo para sesionar será de cuatro miembros, dos en representación de cada parte.

Serán cometidos de la Comisión de Relaciones Laborales:

a) Supervisar, en el ámbito del sector de actividad la aplicación y el cumplimiento del presente Acuerdo.

b) Realizar otros acuerdos o convenios laborales.

c) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación del presente acuerdo o de otros que pudieran celebrarse.

d) Participar con fines preventivos y conciliatorios en cualesquiera diferendos de naturaleza colectiva o individual que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.

e) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas.

Esta Comisión analizará la ubicación y el contenido de las categorías de Operadores de Generación de Energía.

La Comisión de Relaciones Laborales Bipartita podrá transformarse en Tripartita, incluyendo a los delegados del Poder Ejecutivo del Grupo 6, cuando las partes lo consideren necesario.

Asimismo, en el ámbito bipartito de las empresas, se tendrán similares cometidos por parte de las representaciones respectivas, en lo que concierne a la situación interna de cada empresa. En las empresas, la comisión o ámbito bipartito se reunirá con una periodicidad mensual, sin perjuicio de hacerlo cuando las partes lo consideren necesario. Sin perjuicio de los temas que las partes de común acuerdo puedan incorporar con posterioridad, la Comisión abordará prioritariamente los siguientes: a) trabajo en días feriados no laborables; b) asignación temporaria de tareas de mayor categoría para la cobertura de descansos intermedios y c) participación de dirigentes nacionales del SOIMA en reuniones por negociaciones bipartitas de las empresas.

VIGESIMO OCTAVO: Mecanismos de prevención y solución de conflictos.- Los planteos y reclamos sobre los asuntos laborales que se efectúen serán canalizados a través de los mecanismos establecidos en las disposiciones siguientes, con la finalidad de ordenar y regular las discusiones.

En las situaciones previstas en los literales c) y d) de la cláusula precedente, el ámbito bipartito que funcione en cada Empresa actuará a pedido de cualquiera de las partes y se reunirá dentro de las 72 horas hábiles de recibida la notificación.

Deberá concluir sus tareas dentro del plazo de 10 (diez) días a partir de la fecha de apertura del procedimiento; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si se obtuviese acuerdo sobre el diferendo, se consignará en un acta. Si agotadas las instancias conciliatorias entre las partes no se hubiese obtenido el acuerdo, se comunicará la situación a la Comisión de Relaciones Laborales del Sector, la que intervendrá a fin de colaborar en la posible solución del diferendo.

Si se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, la Comisión lo consignará en un acta.

Si transcurrido el plazo de 5 (cinco) días hábiles, la participación de esta Comisión también fracasare, se notificará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fin de solicitar su intervención como mediador y en donde se acordarán los plazos para intentar la solución del diferendo.

VIGESIMO NOVENO: Régimen en caso de medidas sindicales.- En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas en este Acuerdo, se suscitara una situación de conflicto en alguna empresa que derive en la adopción de medidas sindicales, se observarán las siguientes disposiciones:

a) La Organización Sindical deberá comunicar a la Empresa la situación de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor de 72 horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas; y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que posteriormente se decida adoptar.

b) Se instrumentarán en forma bipartita medidas tendientes a dejar en condiciones normales los procesos y máquinas, a fin de que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo. Asimismo acordarán normas que aseguren la no interrupción de recepción de materias primas o insumos industriales, la no pérdida de materias primas en proceso, como así también el cumplimiento de los compromisos de entrega debidamente documentados con anterioridad, tendientes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

TRIGESIMO: Licencia sindical.- Se reglamenta la licencia sindical para el grupo en los siguientes términos:

1) Horas mensuales de licencia sindical de acuerdo a la ley 17.940.-

A) El o los delegados de los comités de base pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo, que tengan como mínimo cinco trabajadores, tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (personal obrero y administrativo) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de cien horas mensuales.

Harán uso de dicha licencia los delegados de los comités de base de las empresas según la siguiente escala:

- De 5 a 30 trabajadores: 1 delegado titular y 1 delegado suplente.
- De 31 a 60 trabajadores: 2 delegados titulares y 1 delegado suplente.
- De 61 a 100 trabajadores: 3 delegados titulares y 1 delegado suplente.
- De 101 a 150 trabajadores: 4 delegados titulares y 2 delegados suplentes.
- Más de 151 trabajadores: 5 delegados titulares y 2 delegados suplentes.

Estas disposiciones no serán aplicables a trabajadores cuya contratación se encuentre en período de prueba o sea temporaria.

B) Los miembros de la Comisión Directiva del SOIMA, tendrán derecho a gozar, además de las horas de licencia sindical que les corresponda por aplicación del literal A) de esta cláusula, de hasta 16 horas en total de licencia sindical pagas y de hasta 8 horas de licencia sindical no pagas, siempre que: a) no hagan uso de las mismas más de dos trabajadores a la vez pertenecientes a la misma empresa;

b) no se supere el 50% del número de horas que le corresponda a la empresa por aplicación del régimen establecido en el literal A) de esta cláusula;

c) se cumplan las condiciones generales establecidas para el otorgamiento de la licencia sindical en las empresas, en los numerales siguientes de la presente cláusula.

2) Avisos de inasistencia por actividad sindical.- Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el comité de base de la empresa a esta con una antelación no menor a las setenta y dos horas previas a su goce y deberán además contar con la aprobación escrita y el respaldo del SOIMA. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones que así lo justifiquen. El uso de la licencia sindical no deberá entorpecer el proceso productivo de las empresas; a dichos efectos se deberá coordinar entre el comité de base y la empresa aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un trabajador idóneo. En los casos en que se desempeñe tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, estas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal idóneo al cumplimiento de dichas tareas.

3) Fraccionamiento de las horas de licencia sindical.- La utilización de la licencia sindical podrá dividirse en fracciones de 4 horas (media jornada).

4) Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.

TRIGESIMO PRIMERO: Cartelera sindical.- a) Las empresas se comprometen, de acuerdo a la normativa vigente, a que exista una cartelera sindical. Será tarea de la empresa ubicarla en un lugar visible para todos los trabajadores. b) El uso de la cartelera estará reservado para

y exclusivamente para las comunicaciones de carácter gremial. Los comunicados serán netamente informativos y no podrán contener textos ofensivos ni hacia los trabajadores ni hacia la empresa ni sus directivos. c) El manejo de la misma, para su mejor funcionamiento, será responsabilidad de un trabajador que será designado por el sindicato.

TRIGESIMO SEGUNDO: Distribución de documentos del sindicato.- Las empresas permitirán a los representantes de los trabajadores la distribución de boletines, folletos, publicaciones u otros documentos del Sindicato entre los trabajadores de la empresa, en forma ordenada y en aquellos lugares previamente autorizados por la empresa.

TRIGESIMO TERCERO: Descuento por planilla de cuota sindical.- Siempre que medie consentimiento por escrito de cada trabajador, las empresas practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical y la verterán en la forma que se indique.

TRIGESIMO CUARTO: Fecha de pago de los medio aguinaldos.- Las empresas abonarán el primer medio aguinaldo el 20 de junio y el segundo medio aguinaldo el 20 de diciembre de cada año durante al vigencia de este Acuerdo.

TRIGESIMO QUINTO: Interpretación y aplicación del Acuerdo.- Cualquier duda, controversia o aclaración sobre la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente acuerdo que no sea dilucidada en el ámbito de la Comisión de Relaciones Laborales será sometido a consideración del Consejo de Salarios del Grupo 6, Sub-Grupo 02.

TRIGESIMO SEXTO: Seguridad, higiene y salud ocupacional.-

A) Las partes reafirman la importancia que le asignan a toda la temática de seguridad, salud ocupacional e higiene laboral y se comprometen al fiel cumplimiento de todas las obligaciones establecidas por la normativa laboral y de la seguridad social vigentes, ya sea de índole legal, reglamentaria o interna, así como a adoptar los máximos esfuerzos para la prevención de accidentes.

B) Se implementará una Comisión o instancia bipartita para la cooperación en el ámbito de las empresas respecto a cometidos previstos en materia de seguridad e higiene por el decreto del Poder Ejecutivo N° 291/007, de fecha 13 de agosto de 2007 reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo N° 155, y para el seguimiento de la Seguridad y Salud en el trabajo en las Empresas.

Estará integrada, como mínimo, por dos representantes de la Empresa, y por dos delegados de seguridad y salud ocupacional elegidos a tales efectos por los trabajadores de la Empresa, entre el personal permanente de la nómina, debiendo tener en cuenta que posean aptitudes específicas en la materia.

Se reunirá periódicamente, como mínimo en forma mensual, con la finalidad de intercambiar informaciones sobre toda esta temática y de analizar conjuntamente los aspectos que deban mejorarse.

Se labrarán actas de las reuniones de la Comisión o de la instancia bipartita, en las que se dejará constancia de los temas tratados.

Los delegados de los trabajadores serán capacitados y entrenados para el cumplimiento de sus funciones en esta área, mediante la asistencia a los cursos que se entiendan apropiados y de utilidad. La Empresa se hará cargo de proporcionar dicha capacitación.

Los miembros de la Comisión Bipartita pondrán en conocimiento de los Técnicos Prevencionistas de la Empresa o en su ausencia del Supervisor de la sección respectiva, cualquier situación que pueda implicar riesgos de accidente de trabajo o cualquier tipo de daño en la salud de los trabajadores.

En caso de existir diferencias en el ámbito de la Comisión Bipartita relacionadas con la aplicación de normas o prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pondrán en conocimiento de la Comisión Tripartita Sectorial de la Madera que se constituya o de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a los efectos pertinentes.

C) Las disposiciones precedentes no obstan a la aplicación de las políticas de recursos humanos que, en el ejercicio de sus potestades de dirección y para el cumplimiento de sus responsabilidades legales en la materia, las Empresas consideren apropiadas con el objeto de lograr una mayor información, cooperación y participación de los trabajadores en relación a las situaciones de riesgo en las áreas de trabajo y sobre la mejora en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

TRIGESIMO SEPTIMO.- Extinción del Acuerdo: Las disposiciones del presente Acuerdo y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán por el mero hecho del vencimiento de su plazo de vigencia.

La expresada extinción se operará asimismo, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, por el incumplimiento de las obligaciones asumidas o por la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Acuerdo.

La extinción anticipada únicamente podrá ser invocada por la parte afectada. En tal caso deberá notificar por medio fehaciente a la otra parte en un plazo no mayor a los 5 días hábiles de conocido el hecho y se pondrán en funcionamiento los mecanismos previstos en la cláusula Vigésimo Novena.

TRIGESIMO OCTAVO: Nueva negociación.- En el mes de mayo de 2010, las partes iniciarán negociaciones con el objetivo de la realización de un nuevo acuerdo.

Y para constancia se firman seis ejemplares del mismo tenor, uno para cada parte y el tercero para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.